

体験などの一部が明らかになった。オーストラリアは、ヨーロッパから移民したユダヤ人が世界で2番目に多い。このオーストラリアに移住したユダヤ人が中心となって、彼らの体験を1930年代から第2次世界大戦までのヨーロッパに何が起こったのかを語り継ぎ、小・中・高等学校やユダヤ人センターで州政府の正規の歴史の授業として登録されている。またメルボルン郊外の高等学校で行われている多民族、移民社会での世代間交流プログラムでは、地域のドイツ系、フランス系、中国系等の高齢者と、高校生が様々な言語で互い

に話し合う世代間交流が、大学進学に必要な授業科目の一環として行われていた。「歴史の語り継ぎ」と同時に現在のオーストラリアが抱える多文化社会の課題解決の方策の一部も明らかになった。

なお、本研究はモナッシュ大学のスーザン・フェルドマンさん、ニューサウスウェールズ大学のカズヒロ・マシモさんの協力があった行ったものである。ここに感謝の意を表したい。

「発達障害のある大学生への就労支援プログラムの開発」

発達臨床学科 堀江 まゆみ

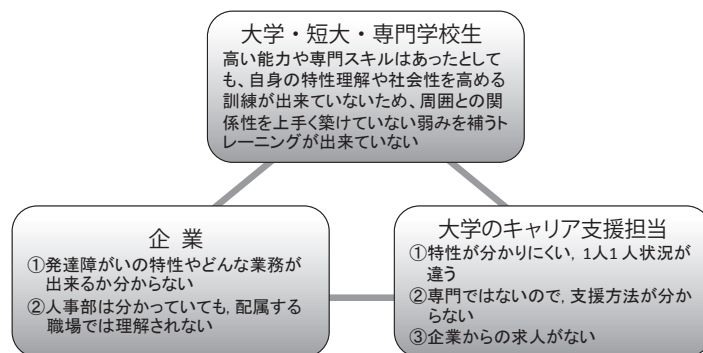
1. はじめに

最近、大学におけるキャリア支援の中で重要性を増している問題が、発達障害のある学生に対する支援である。2005年～2006年の厚生労働省の調査によると、発達障害のある当事者の高等教育機関進学率は36%となっている。また、日本学生支援機構の2011年度調査によると発達障害のある学生が在籍する大学は455校で全体の58.6%であり、初めて5割を超えたと報告されている。発達障害の学生のための学生支援室も各大学に設置されはじめ大きな役割を果たしている。休憩室の確保、学生に合わせて実技や実習に配慮する、授業などの注意事項を文書できめ細やかに伝達する、教室の座席位置などへの配慮、講義内容録音を許可する、など大学生活をスムーズにするサポートをなんらか実施しているのは371校、47.8%であった。

しかしながら大学における就職活動に関する支援はまだ十分ではない。発達障害学生の多くに社会的コミュニケーションの困難さがあり、就職の際の特に面接試験で不採用になることも少なくな

い。大学時代のアルバイト面接でも同様なことが起きており、学生時代いちども就労体験をする機会がなかったという発達障害学生も珍しくない。繰り返しこのような経験を体験してしまうと、もともと苦手意識が高いところにさらに自己肯定感の著しい低下が起これ、社会との接点を持つことや就活自体が進まなくなってしまう。発達障害学生は職種によっては障害特性を活かしてIT企業など活躍できる可能性があるのだが、面接試験でつまずき高い能力の評価を得るまでにたどり着けないこともしばしばである。

また、大学の進路課（あるいは就職課）では発達障害学生を把握できていない、あるいは発達障害の理解自体がかなり乏しいのが現状である。例えば学生が、発達障害に合わせた就職支援を求めるときには大学に対して自分の障害を明らかに説明する必要があるがカミングアウトの難しさがある。それ以前に発達障害の青年の未診断問題があり、就職活動を始める時期に自分の障害を認識している学生は多くない。もし障害者手帳を取得している場合は障害者雇用枠での就職も可能だが、



【発達障害学生のキャリア支援を取り巻く課題（堀江・窪ら，2013）】

取得していない場合は一般の学生との競争で就職活動を進めていかなければならず、余計に困難が生じてくる。その結果、発達障害のある学生が就職できなかった、あるいは就職はしたものの「営業の職種で不適應を起こした」「会社での対人関係に配慮をしてもらえずトラブルを起こして早期に退職を余儀なくされた」「退社後、引きこもりになってしまった」といった相談が、卒業後に就労支援センター等の相談機関に持ち込まれることになるのである（望月ら，2009）。

企業の側にも課題は多い。発達障害の理解や合理的な配慮の仕方がわからず、採用はしたが発達障害のある人の能力を活用できない。同僚や上司の不適切な対応で本人を追いつめ精神不安定や意欲の喪失等をはじめとした不適應行動を喚起させてしまう。企業の受け入れ体制の整備や理解・啓発が急務であるが、企業自体も支援し、本人に対しても就労継続や生活それ自体をささえる支援機関の実践やプログラムの開発が求められている（望月ら，2011）。

このように発達障害の彼らの多くが就職困難な状況にあるが、大学、企業、本人と家族の具体的な連携や実践を積み上げることで課題は解決され则认为る。堀江ら（2013）は、大学が抱える課題を明らかにするために、有力私立大学3校の関係者から発達障害学生に対する学内キャリア支援の現状をヒアリングし、発達障害学生に対して、現在どのようなキャリア支援が行われているか、また、発達障害学生に対するキャリア支援と

してどのような事が課題になっているかを整理した。②また、企業側の課題に関しては、発達障害のある学生の企業インターンシップを実施し、発達障害の特性である経験から学ぶという特徴を活用して「自己理解」、「自己効力感」、「働くことに対するイメージ」を高める取り組みをプログラムとして開発し検討した。通常の面接を中心とした就職活動ではなくインターンを通して成長を支援するモデルである。

本研究では、③本人や家族の側の課題を検討するために、ある発達障害大学生のインターンシップ体験を記述しながら本人と家族から見たインターンシップの効果と学生の成長の特徴を抽出することを目的とした。

2. 対象学生および方法

1) 対象学生：A県の就労移行支援事業所が発達障害のある大学生を対象にしたインターンサマープログラムに参加した学生1名を対象とした（以下、本人Aとする）。実施期間は2012年8月から12月に行った。本研究を進めるにあたり、本人Aと保護者、支援者から協力の承諾を得た。本人Aは、広汎性発達障害のある19歳の男子学生であり、小学校時に受けたいじめにより不登校および長期の引きこもりを経験した。本人Aと保護者の希望により通信制大学に在籍していた。

2) データの収集方法：インターンシッププログラムで使用した実習日誌や評価表等の資料、および、本人Aと担当支援者、保護者との面接時の聞

取りの音声データを起こし文章化した資料とした。面接はインターン実施前の事前面接と実施後の振り返り面接の2回行った。面接にあたっては研究の趣旨とプライバシーの保護、データの扱いについて説明をし承諾を得たうえで録音を行った。

3. 結果と考察

1) 本人Aのインターンシップ期間における自己評価の変化と生活支援との関連

インターンシップは、障害者就労の場である特例子会社Aで5日間行った。業務内容は「社内便の振り分け」「パソコンでのデータ入力」「シュレッター」「名刺箱折り」「清掃作業」であり、受け入れ企業側が5日間のうちローテーションを組んだ。毎日、仕事終わりに日誌と5段階評定尺度により自己評価を記入した(「よくやれた」が5, 「まったくやれなかった」が1)。表1は「社内便」と「データ入力」の自己評価の推移である。

インターンシップの事前面接で以下のように述べていたように、第一日目の自己評価は「データ入力」のほうが「社内便」より高かった。「社内便」の自己評価は2日目以降安定して高く

表1 本人Aによる「社内便」「データ入力」の自己評価

	1日目	2日目	3日目	4日目	5日目
社内便	2	3	3	3	4
データ入力	3	3	2	4	4

なっていたが、「データ入力」は3日目で「2」と低くなっていた。

- ・パソコンでのデータ入力は慣れているから自信がある。社内便の振り分けは宛先を読まないといけないので疲れるので苦手だ。
- ・自己評価の「3」はふつう、「2」は自信がないときにつける。

表2は日誌に記載された作業に対する自己評価部分を抽出して、業務に関する記述と生活に関する記述に分けたものである(△+評価, ▼-評価)。文章の文字数は少ないが、3日目の「▼遅刻してしまった」に関してはかなり気にして、こたわりのように繰り返し指導者や保護者に以下のように述べていたという。

(インターンシップに行く前は昼夜逆転した生活をしていたので)、前の夜が緊張して眠れなかった。会社の人から「遅刻は絶対してはいけない」と何度も言われていたのに、(母は先に出勤してしまうので一人で起きるのが)朝起きられなくて、寝坊してしまった。大事なインターンなのに遅刻をしてしまって自分はダメだ。今日はそのことが気になって焦っているようなことができなかった。ミスをした。

「遅刻をした」ことが心理的な負荷になり、作業に集中できずミスを多発してしまったことを繰り返し保護者にしゃべり気にしていたという。

表2 本人Aの日誌からみる自己評価(自由記述) △+評価, ▼-評価

	1日目	2日目	3日目	4日目	5日目
業務に関する記述	△シュレッター作業がよかった	△データ入力が慣れてきた △名刺箱折り作業が慣れてきた ▼データ入力でミスがないように注意したい	△清掃作業ができてよかった ▼データ入力に焦ってしまい、ミスをしてしまった	△データ入力にミスをしなかった ▼道具を数えているときに集中力がなくなってミスをしてしまった	△名刺の箱を沢山作れた ▼データ入力に字を間違えた
生活に関する記述	▼声を大きく出す(注; 小さかった) ▼名前を覚える(注; 覚えられなかった)		▼遅刻してしまった		△遅刻しないので良かったこと

2) 発達障害のある人への就労支援における「ハードスキル」と「ソフトスキル」

発達障害のある人への就労支援を考えるうえで、梅永（2009）は様々な職業的課題を達成するために、必要な特定のスキル（分類、計算、測定などの能力）を「職業スキル」、職業に関する適応行動に関するスキル（自立して動く、修正されることに応じる、持続等）を「職業行動」といい、2つは「ハードスキル」だとし、一方、「自立機能」（身辺自立と自己調整能力等）、「余暇スキル」（仕事以外の時間を社会的に適切な活動で楽しめるかどうか）、「機能的コミュニケーション」（職場で適応するために必要な最低限のコミュニケーション能力等）「対人行動」（ソーシャルスキル・対人スキルなど）を合わせて、「ソフトスキル」という。特に、発達障害のある人への就労支援として重要なのは「ソフトスキル」であり生活全体を支えることが就労での失敗を防ぎ、自己肯定感を維持し、就労継続を支えると述べている。本人Aにおいてもこの指摘は重要であった。毎朝、職場に定時に規則的に通勤することが日中の業務の安定を促すが、3日目に不本意ながら「遅刻」をしてしまったことでその日一日の業務に焦りが出て、本来得意だったパソコンでの入力作業でミスを繰り返した。企業Aはこうした発達障害のある人の特性を十分理解している職場であったため、担当支援者が帰りがけに個別面接を行い、次に何が必要かを話し合い、それ以上に自己肯定感を低下させないためのフォローアップを行っていた。以下は本人Aが保護者に語った内容である。

帰りのときに、〇さんがたくさん話してくれた。これから遅刻をしなければいいと。それに社内便の仕事が丁寧だとほめてくれた。
データ入力が上手だとほめてくれた。

3) 本人Aがとった昼休み時間の過ごし方での「余暇スキル」

発達障害のある人は「ハードスキル」よりも「ソフトスキル」が苦手であると言われ、特に「余暇

スキル」、つまり自分の自由な時間を自分で判断して過ごすことに戸惑うことがよく指摘される。本人Aにおいても事前に懸念していたのがこれであり、特に本人Aは長い期間引きこもりを経験していたため、昼休みをどう過ごすだろうかということが心配であった。企業Aには社員食堂があり、近隣にはレストランや喫茶店がある環境にあり、社員はそれぞれに自由に昼食をとり昼休み時間を過ごす。本人Aが混乱しないかと支援者も気にかけていたが、何の混乱もなく5日間のインターンが終わった。本人Aにどうやって昼休みの時間を過ごしたかを聞くと、

近くの喫茶店でお昼を食べた。あとはやることがなかったから、お昼休みが終わるまで近くの街の中を歩いていた。なにも目的はないけど歩いていた。

ということで、昼休みが終わる時間になると、正確に職場に戻ってきていたと支援者も述べていた。

発達障害のある人の大ききくは「ソフトスキル」が苦手であり、本人Aのこれまでの行動からも懸念があったが、インターンを経験することにより、このように自分で自由な時間を調整できるという意外な面をみることはできたのは、保護者にとっても喜ばしい驚きであったと述べていた。

4) 本人Aにおけるインターン経験全体に対する評価

5日間のインターンが終了した後に、本人Aおよび保護者と面談をして全体の評価と今後について振り返りを行った。本人Aは、

インターンができてよかった。生まれた初めて仕事を体験できた（アルバイト面接を30社受けたけれど落ちてアルバイト自体をやったことがない）。会社の人たちは親切だった。仕事を丁寧に教えてくれた。たくさんほめてくれた。

と述べ、働くことの意欲を保護者に繰り返し語っていたという。

また、保護者にとってのインターン評価はどうであったかという点

インターンをやらせてよかった。(母は自分の仕事のために本人より先に出勤してしまうので)朝が一人で起きれるか心配だったが、実際やってみると一人でちゃんと起きて出かけていたことが嬉しい。本人に自信が出てきていることがわかる。インターンのあと、知らないうちに、本人がひとりで判断してアルバイトの面接を受けにいった。面接に受かり、今はアルバイトに行っている。驚いた。

ということで、本人Aは自分でアルバイト先を見つけ、意欲的に継続しているという。

4. まとめ

本研究は、人材派遣会社と障害者就労支援機関、および障害者の企業就労機会のコンサルテーション会社との共同研究として行った実践を、本人と保護者の視点から評価したものである。研究全体としては、①発達障害の相談支援を行っている大学に対する聞き取り調査、②発達障害のある大学生30人のインターン実施、③受け入れ企業における発達障害のある人の適切な仕事の切り出しとプログラミング検討から成る(堀江ら、2013)。その中で、発達障害のある本人が経験したつまづきや達成感を抽出し、具体的な支援の方法やあり方につなげることが目的であった。

発達障害のある大学生にとって、働くという経験や障害特性に合わせて合理的に配慮された職場環境であれば、持っている能力はもちろん潜在的なスキルも経験の中で発揮するものであることが示された。特に、発達障害のある人は視覚的な情報をより活用しやすく、パターン化したワークを経験することによって学習が促進する。つまり、今回、インターンを経験する中で、①面接試験での対応方法のモデルを学習し、②失敗経験のあとの対応と立ち直りの方法を経験し、③自分で時間を調整する余暇スキルを発揮する経験を積んだ。これをパターンとして学習し、アルバイトの面接とは

何をするのか、他者に質問されたらどう答えるか、同じパターンとしてアルバイト面接で行動するればいいことを本人Aはよく理解していた。これにより、初めての本格的な就労体験に結びつけたのだろう。

今後も大学、本人、企業、支援機関、保護者の連携の中でこうした支援を増やし充実させることが重要であろう。

(文献)

- ・梅永雄二(2007) 発達障害の人の就労支援ハンドブック 自閉症スペクトラムを中心に、金剛出版。
- ・望月葉子、内藤孝子(2009) 発達障害者の就労支援の課題に関する研究(調査研究報告書 NO. 88)、独立行政法人高齢者障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター。
- ・望月葉子、知名青子、向後玲子(2011) 発達障害者の企業における就労・定着支援の原稿と課題に対する基礎的研究(調査研究報告書 NO. 101)、独立行政法人高齢者障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター。
- ・堀江まゆみ、窪貴志ら(2013) 発達障害大学のキャリア支援に関するトライアル事業、2011-2012 日本財団研究助成事業報告書。